

Artículo de Investigación Científica o Tecnológica

Entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería: revisión de literatura

Healthy work environment for nursing practice: literature review

Bairon-Steve Peña-Alfaro, Gloria-Lucia Arango-Bayer

Recibido: 10 noviembre 2021

Aceptado para publicación: 23 febrero 2022

Resumen

Objetivo: identificar el conocimiento disponible en la literatura científica con respecto a las definiciones, antecedentes, características y contribución en resultados del concepto de entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería.

Métodos: para cumplir con el objetivo se realizó una revisión de literatura en siete bases de datos electrónicas. Tras el proceso de selección de los artículos fueron sometidos a revisión 49 documentos que incluyeron artículos originales de investigación, textos académicos, disertaciones de tesis, editoriales en revistas y posters académicos.

Resultados: los resultados muestran una variedad de definiciones, características y resultados que, sin embargo, comparten algunos elementos comunes.

Conclusiones: Un entorno laboral saludable es un componente fundamental para promover una práctica profesional de excelencia que impacte positivamente en los resultados personales de los enfermeros, en la calidad del cuidado y la atención que se brinda a los pacientes, así como en los costos y la productividad de las instituciones prestadoras de servicios de salud.

Abstract

Objective: identify the knowledge available in the scientific literature regarding the definitions, antecedents, characteristics and contribution to results of the concept of a healthy work environment for nursing care practice.

Methods: To meet the objective, a literature review was carried out in seven electronic databases. After the article selection process, 49 documents were submitted for review, including original research articles, academic texts, thesis dissertations, editorials in academic journals and posters.

Results: the results show a variety of definitions, characteristics and results that, however, share some common elements.

Conclusions: A healthy work environment is a fundamental component to promote a professional practice of excellence that positively impacts the personal results of nurses, the quality of care and attention provided to patients, as well as the costs and productivity of nurses in the institutions that provide health services.

Palabras clave: entorno de trabajo, enfermería, condiciones de trabajo, entorno laboral saludable, práctica asistencial

Key words: Working environment, nursing, working conditions, nursing care practice, healthy work environment

Departamento de Salud de Colectivos, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.

Autor de correspondencia: Bairon-Steve Peña-Alfaro. bspenea@unal.edu.co

INTRODUCCIÓN

La Real Academia Española ¹ define el “entorno” como el ambiente, lo que rodea, y “ambiente” como un conjunto de condiciones o circunstancias físicas, sociales, económicas, etc., de un lugar, una colectividad o una época. Para algunos investigadores del comportamiento organizacional, el entorno es todo lo que envuelve a la organización y se compone de un entorno externo y de un entorno interno, siendo este último lo que ocurre dentro de la organización. ²

Sepúlveda ³ plantea, basándose en postulados de autores clásicos de la psicología industrial y organizacional, la posibilidad de equiparar el concepto de clima organizacional con el de entorno laboral, en tanto que ambos se componen de aquellos elementos de la organización que median en la percepción que un trabajador puede tener de aquello que le rodea dentro de su ámbito laboral y que en este sentido puede condicionar sus actitudes hacia la organización.

Tradicionalmente, el abordaje de los entornos de trabajo se ha hecho desde la salud y la seguridad en el trabajo, como una preocupación por la salud del trabajador y al mismo tiempo como un derecho. Sin embargo, en la denominada “industria de salud”, la preocupación por los entornos de trabajo ha tomado una mirada distinta que no se centra en prevenir las enfermedades y accidentes laborales en el trabajador sino en que estos entornos aporten a los pacientes, los trabajadores, las organizaciones y los sistemas de salud alrededor del mundo. Todo esto gracias a la incorporación de la gerencia de servicios de salud como una rama de la salud pública, orientada a conseguir mediante la gestión de los recursos (humanos, financieros, físicos, etc.) la misión de las organizaciones de salud y de los sistemas de salud. ⁴

El entorno laboral saludable de enfermería ha mostrado tener un impacto y una relevancia social en términos de la optimización de los procesos de cuidado y de los resultados obtenidos en la mejora en el estado de salud y la seguridad de los pacientes, la mejora del reclutamiento y la retención del personal de enfermería y el mantenimiento de la viabilidad financiera de una organización. ⁵ A manera de ejemplo, organizaciones norteamericanas como la American Association of Critical-Care Nurses, Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations, Institute of Medicine, American Nurses’ Credentialing Center, American Organization of Nurse Executives, American Association of Colleges of Nursing y Nursing Organizations Alliance, han identificado que la falta de un entorno laboral saludable y productivo se ha relacionado con la escasez de personal de enfermería, mala calidad de la vida laboral, insatisfacción laboral, baja productividad de las enfermeras, una atención insegura y baja calidad de la atención al paciente. ^{6,7}

Estas organizaciones profesionales, junto con las comisiones estatales y nacionales han establecido criterios para la implementación de entornos de trabajos saludables para el personal de enfermería. Esto desafía a los gerentes de enfermería, los administradores de hospitales y de las organizaciones de cuidado de la salud a mejorar el entorno de práctica para los enfermeros con el fin de obtener beneficios, especialmente en la seguridad de los pacientes, la retención y satisfacción laboral de las enfermeras. ^{5,6}

En el caso colombiano, desde hace casi 30 años, cuando se hizo la última reforma importante del sistema de salud, la preocupación por las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo de enfermería ha venido en aumento. Agremiaciones profesionales se han pronunciado acerca de la precariedad laboral. Aun así, no se habla aún de la importancia y la necesidad de contar con entornos laborales saludables; se desconoce a qué se hace referencia cuando se habla de estos entornos, cuáles son sus características, aportes y, por lo tanto, no son considerados en las decisiones relacionadas con el talento humano en enfermería en las organizaciones de salud.

Este estudio se realizó con el objetivo de identificar en la literatura científica las definiciones, antecedentes, características y contribución en resultados del concepto de entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería, con el propósito de aportar algunos elementos a partir de los cuales sea posible investigar sobre estos entornos y promoverlos en las instituciones de salud.

MATERIALES Y MÉTODOS

Estrategia de búsqueda

Se realizó una búsqueda bibliográfica en bases de datos electrónicas: PubMed, Medline, Nursing & allied health – ProQuest, Web of Science, Nursing Ovid, ScienceDirect y la Biblioteca Virtual de salud (BVS), complementada con fuentes de búsqueda no formales como el repositorio de tesis de maestría y doctorado y el descubridor del Sistema Nacional de Bibliotecas de la Universidad Nacional de Colombia, Google Academics e informes técnicos y publicaciones oficiales, entre otras.

El término de búsqueda clave empleado en la revisión fue “Healthy Work Environment” incluido en los campos de título, resumen o palabra clave. No se hizo búsqueda de los términos por separado, para evitar la combinación de este con otros conceptos, que alejarían la revisión de su objetivo principal.

Se hizo la búsqueda de piezas documentales publicadas desde enero del año 2000 a la fecha de la revisión (Julio de 2019), y no se establecieron límites en cuanto a idioma.

Criterios de selección de los artículos

La selección de las piezas que serían sometidas a revisión se hizo en dos fases. En la primera de ellas, a partir de la lectura del título y el resumen, se descartaron los artículos que no hacían referencia a los entornos laborales saludables en enfermería concretamente. Para las piezas restantes se hizo la búsqueda de los documentos completos para su lectura, descartando aquellos que no contenían información suficiente y/o relevante para responder al objetivo de investigación. En este proceso no fue posible acceder a texto completo de tres artículos, que se sumaron a los excluidos tras la lectura completa del documento.

Extracción de datos

Para la extracción de datos se diseñó una matriz en Microsoft

Excel que permitió organizar y sistematizar los documentos seleccionados, consolidar aspectos metodológicos y finalmente extraer, a través de las preguntas orientadoras, la definición, características, antecedentes y consecuencias de un entorno laboral saludable. Las preguntas orientadoras fueron las siguientes: ¿Qué es o cómo se define un entorno laboral saludable?, ¿Cuáles son los factores que influyen en la generación de un entorno laboral saludable?, ¿Cuáles son las principales características de un entorno laboral saludable?, ¿Cuáles son las consecuencias de la existencia o materialización de un entorno laboral saludable?

Consideraciones éticas

Este estudio contó con el aval 010-2019 del comité de ética de la investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia.

RESULTADOS

Usando la estrategia de búsqueda descrita se obtuvieron un total de 1,073 documentos. De ellos finalmente fueron sometidos a revisión un total de 49 documentos (Figura 1) distribuidos así: 31 (63%) correspondieron con artículos originales de investigación, 11 (23%) a textos académicos, 3 (6%) a disertaciones de tesis, 3 (6%) a editoriales en revistas y 1 (2%) a posters. En el Anexo 1 se presenta el listado de los 49 registros definitivos incluidos en el análisis de esta revisión.

Para el caso de los artículos originales de investigación se hizo lectura crítica con la guía de las herramientas disponibles en la Critical Appraisal Skills Programme ⁸ para análisis de estudios

cualitativos y revisiones, así como la declaración de las directrices para la comunicación de estudios observacionales Strobe, ⁹ con el objetivo de evaluar la calidad de estos estudios y así poder retener en la muestra final aquellos evaluados como relevantes.

En el caso de los estudios con diseños de investigación cuantitativa en los cuales se empleó la declaración Strobe, la calidad de dichos estudios fue relativamente buena, con puntuaciones iguales o superiores a 13. Para aquellos estudios en los que algunos criterios no eran aplicables por el diseño de investigación empleado, se asignó una calificación de “no aplica” a dichos criterios y estos se excluyeron del cálculo del puntaje total de la revisión de esos artículos. Para el caso de los estudios de revisiones sistemáticas, metaanálisis y diseños de investigación cualitativa en los cuales se emplearon las guías CASPe, la calidad de dichos estudios fue relativamente alta, con puntuaciones iguales o superiores a ocho.

Definición de entorno laboral saludable

En esta revisión se identificaron nueve definiciones de un “entorno laboral saludable” para la práctica de enfermería, ¹⁰⁻²² definiciones planteadas por enfermeros investigadores y por organizaciones de enfermería como la American Nurses’ Association, la American Association of Critical-Care Nurses y la Registered Nurses Association of Ontario.

Estas definiciones, en general, hacen referencia a aquel entorno de la práctica de enfermería que incluye una suma de políticas, procesos, procedimientos, prácticas, personas, sistemas de atención, valores culturales y factores organizacionales que, al manifestarse de manera armoniosa y sincrónica, permiten a los

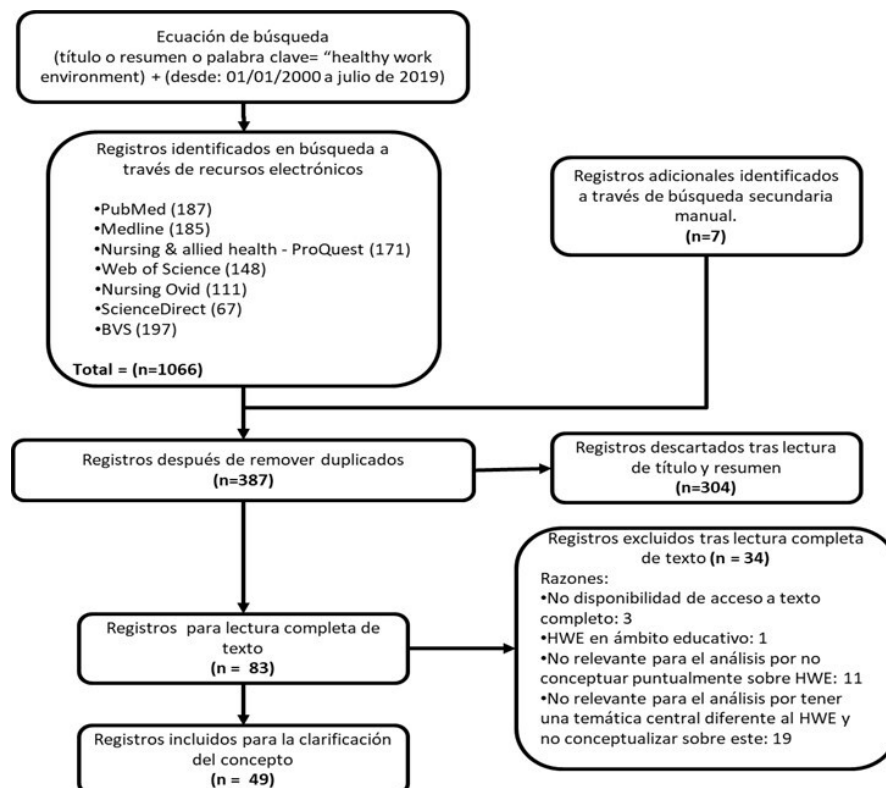


Figura 1. Selección de registros.

enfermeros ejercer adecuadamente su práctica clínica, cumplir con los objetivos de la organización, brindar una atención segura y de calidad a los pacientes, al mismo tiempo que se empoderan y obtienen satisfacción personal por su trabajo.

Dicho de otra manera, un entorno laboral saludable para las enfermeras es un entorno que permite maximizar la práctica y el bienestar de las enfermeras, los resultados y la calidad en la atención de los pacientes y el desempeño organizacional.^{6,7,10-18,20-37}

En el mismo sentido, el entorno laboral saludable para la práctica de enfermería se distingue por ser un entorno seguro, fortalecedor, colaborativo, productivo, inclusivo, un lugar de trabajo alegre, centrado en el paciente y en donde se involucra, valora, respeta y trata con dignidad a todos los miembros de la organización.^{10,14,15,17,25,31,35,36,38,39}

Llama la atención en particular que en algunos documentos cuando se hacía referencia a la definición de un entorno laboral saludable, los autores recurrían a enunciar las cualidades o las posibles consecuencias de un entorno laboral saludable a cambio de definir propiamente el concepto.

Factores que promueven la materialización de un entorno laboral saludable (Antecedentes)

Los factores que promueven la materialización de un entorno laboral saludable se agrupan en dos grandes componentes: 1) la voluntad organizacional para establecer y mantener un entorno laboral saludable y 2) el empoderamiento de los enfermeros para el establecimiento de un entorno laboral saludable.

En la voluntad organizacional para establecer y mantener un entorno laboral saludable se incluyeron aspectos como el compromiso, esfuerzos y capacidad organizacional;^{26,34,35,40,41} una cultura organizacional que promueva un entorno laboral saludable;^{25,41} empleados valorados y tratados de forma justa, respetuosa, en confianza;⁴² una estructura organizacional de gestión participativa³⁷ y unas políticas organizacionales que permitan dinamizar los procesos necesarios en las diferentes áreas de la organización para establecer un entorno laboral saludable.^{10,25,26,28}

En lo que respecta al empoderamiento de enfermería para el establecimiento de un entorno laboral saludable se identificaron procesos como la educación, el empoderamiento y compromiso de las enfermeras con la importancia de un entorno laboral saludable,^{10,14} un liderazgo de enfermería comprometido con la creación y mantenimiento de un entorno laboral saludable^{10,14,21,25,27,34,37,43-45} y una práctica profesional individual de enfermería basada en roles.³⁵

Características de un entorno laboral saludable

Las características esenciales de un entorno laboral saludable identificadas pueden agruparse en condiciones estructurales organizacionales, una cultura organizacional positiva y unas competencias, habilidades y prácticas profesionales empoderadoras.

Las condiciones estructurales organizacionales son aquellas relacionadas con una carga y ritmo de trabajo moderado,^{12,26,41}

claridad de roles del enfermero,⁴¹ condiciones contractuales y remuneración adecuada,¹² una dotación de personal y recursos adecuado,^{10,15,17,18,23,24,40,44,46-51} estamentos o fundamentos de enfermería para la calidad de la atención^{17,23,30} y una seguridad física y psicológica del enfermero.^{11-14,26,32,37,41,42,49,52}

En lo referente a una cultura organizacional positiva, se identificaron atributos que hacían referencia a un apoyo organizacional y del administrador de enfermería hacia los enfermeros,^{6,7,19,21,22,26,30,33-36,41,52} un clima social positivo,^{26,41} relaciones de confianza entre la gerencia y el personal,^{14,32,37,42} una cultura de valores centrados en el paciente,^{19,22,30,33-36,53} una cultura organizacional que apoya la comunicación y colaboración entre los miembros de la organización,^{6,14,26,32,35,37,42} fomento de la práctica profesional y el crecimiento/desarrollo continuo de los enfermeros^{6,35,36,45,52}, formas constructivas para el manejo de desacuerdos o conflictos entre el personal y motivación laboral interna,⁽³⁰⁾ participación de enfermeras en la toma de decisiones en asuntos hospitalarios,^{13,17,23,30,52} apoyo para la educación de las enfermeras^{7,19,30,31,33-35,50} y un trato justo y respetuoso a los empleados.^{10,14,37,38,42}

Finalmente, en cuanto a las competencias, habilidades y prácticas profesionales empoderadoras de los enfermeros, se identificaron atributos como la autonomía clínica o una práctica de enfermería autónoma,^{10,13,19,22,30,31,33-36,41,52,53} control sobre la práctica de enfermería por los mismos enfermeros,^{6,12,13,19,22,30,33-36,52,53} empoderamiento de los enfermeros,^{12,31,41} equipos de enfermería clínicamente competentes,^{13,19,22,30,31,33-36,45,53} liderazgo auténtico de enfermería,^{5,10,14,15,17,23,24,40,42,43,46-48,50,51} participación y toma de decisiones efectiva a todo nivel,^{5,6,14,20,22,29,35,37,38,49,54} comunicación especializada o experta,^{5,12,14,15,18,20,24,28-30,38,41,46,47,49-51,55} reconocimiento significativo,^{5,6,10,14,15,24,35,36,41,45-47,49-51} relaciones positivas entre la enfermera y el médico/otras profesiones,^{12,17,19,22,23,30,34-38,41,53} verdadera colaboración y trabajo en equipo genuino.^{5,10,14,15,24,26,27,30,37,38,41,42,46,47,49-52}

Contribución de un entorno laboral saludable a los resultados del enfermero, el paciente y la organización

En la literatura revisada fue posible identificar que la presencia de un entorno laboral saludable, a través de la materialización de sus características, contribuye positivamente en el logro de una serie de resultados favorables para los enfermeros, los pacientes y para la organización.

En cuanto a los resultados para los enfermeros, por un lado, un entorno laboral saludable contribuye positivamente en la disminución del abandono o la intención de abandonar el puesto de trabajo^{5,20,25,47,50,51,56} y/o la profesión,^{5,25,32} la disminución de accidentes hospitalarios, eventos adversos o errores en la atención,^{20,25,26,29,30,34,50} la disminución de comportamientos tóxicos en el lugar de trabajo como incivilidad, intimidación, agresividad, acoso y pasividad, discordia,^{25,32,38,43} la disminución del estrés laboral y tensiones emocionales (Burnout, agotamiento emocional, fatiga, estrés).^{5,6,14,16,18,20,25-27,29,30,32,34,37,38,45,46,49-52,55} Por otro lado, favorece la calidad de la práctica de enfermería,^{17,29,45,50} el cumplimiento de objetivos y metas asignados a los enfermeros;^{10,32} mejora la salud, seguridad y bienestar,^{25,27,30,32,41,50,56} y la satisfacción laboral/personal de los enfermeros^{5,6,10,18-20,23-25,28-30,32,34,37,38,42,44,45,48-50,52,55,56} y les facilita tener una vida económica y socialmente productiva.¹⁰

Para los pacientes, la contribución positiva de un entorno laboral saludable se relaciona con resultados como la optimización de la duración de la estancia hospitalaria,³⁴ mejora en los resultados clínicos del paciente,^{5,10,21,23,27,30,32,38,50} mejora en la satisfacción experimentada por el paciente y su familia con el cuidado recibido por enfermería.^{5,6,25,29,31,32,37,56}

Finalmente, los resultados organizacionales, asociados a la contribución positiva de un entorno laboral saludable, pueden entenderse como el agregado de los resultados de los enfermeros y de los pacientes. Es así como se logró identificar que los resultados organizacionales corresponden a la mejora en la seguridad y calidad de la atención brindada al paciente,^{5,7,28-31,34,37,40,42,44,48,10,50,54-56,18,19,21,24-27} mejoras en el desempeño laboral, efectividad y productividad de los equipos de enfermería,^{5,7,46,21,25,31,32,35-37,42} cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales,^{31,42,49} enfermeros (empleados) felices y motivados por trabajar en la organización,^{15,35} aumento en la retención y mejora en el reclutamiento de enfermeros,^{5,6,10,19-21,23-25,29,30,32,34,35,42,44-46,49,50,52,54} disminución de las tasas de rotación y el ausentismo/absentismo en enfermería,^{5,6,16,18,19,28-30,32,37,38,49} estabilidad y viabilidad financiera para la organización.^{24,25,35,37}

DISCUSIÓN

La revisión de la literatura científica y académica relacionada con la definición, características e impacto de los entornos saludables para la práctica de la enfermería permite reconocer la importancia que tienen estos entornos para el ejercicio profesional de la enfermera, su calidad de vida y la de los pacientes, así como para las organizaciones de salud y los sistemas de salud en su conjunto.

Las definiciones de entorno laboral saludable centradas específicamente en la práctica enfermera, aunque con algunas diferencias, suelen dar particular relevancia al efecto de los entornos en la calidad de la atención que se brinda a los pacientes, en términos de la calidad misma o de atributos tales como la seguridad y satisfacción de los pacientes.

Se espera que en los entornos de la práctica profesional de calidad, incluido un entorno laboral saludable, se resuelvan las necesidades y se alcancen los objetivos de los enfermeros, se facilite a los pacientes alcanzar sus propios objetivos individuales de salud y el logro de los objetivos organizacionales en el marco de los costos y de la calidad de las instituciones proveedoras de atención en salud.⁵⁷

Llama la atención que dentro de las características de los entornos laborales saludables los asuntos relacionados con la dotación de personal y recursos adecuados son los más mencionados. Esto resulta particularmente importante en un escenario como el actual en el que, según el Consejo Internacional de Enfermeras, el 90% de las asociaciones nacionales de enfermería han expresado su extrema preocupación por las pesadas cargas de trabajo y la insuficiencia de recursos, así como por el agotamiento y el estrés relacionados con la respuesta a la pandemia. El problema relacionado con la falta de dotación de enfermeras aumentará en el escenario pospandémico, debido al aumento de la tasa de abandono de la profesión que ocurrió en el año 2020, a lo que se suma la probabilidad del retiro de la profesión de las enfermeras más experimentadas.⁵⁸

Se hace también frecuente referencia a la seguridad física y psicológica, siendo esta última de mucha importancia por sus implicaciones en el intercambio de información entre los miembros del equipo de salud. El temor a ser criticado, ridiculizado o rechazado, propio de los entornos no saludables, tiene enormes repercusiones sobre la seguridad del paciente y la calidad del cuidado que recibe.⁵⁹

Entre los atributos de una cultura organizacional positiva y por lo tanto facilitadora de los entornos laborales saludables, el más referido fue el apoyo de la organización y del administrador de enfermería hacia los enfermeros. Este apoyo es considerado la piedra angular de las prácticas gerenciales y fundamental si se quiere conseguir el compromiso del empleado con su trabajo. En enfermería exige no sólo el apoyo de las administradoras de enfermería con las enfermeras a su cargo, sino también un apoyo desde las directivas de la organización hacia las enfermeras gerentes.⁶⁰

En lo relativo a las competencias, habilidades y prácticas profesionales empoderadoras de los enfermeros las más referidas guardan relación con la autonomía, el liderazgo auténtico, la comunicación experta o especializada y el trabajo en equipo en verdadera colaboración. Estas competencias exigen la diferenciación de roles y el respeto y valoración del trabajo del otro, aspectos que tendrían que formar parte de la cultura de las organizaciones, si se espera contar con equipos que trabajen colaborativamente.

La contribución del entorno laboral saludable al enfermero más referida fue sin duda la disminución del estrés laboral y las tensiones emocionales así como la satisfacción del enfermero con su trabajo, aspectos que han sido muy relacionados, en especial el primero de ellos, con la intención de abandonar el trabajo y de la profesión.^{61,62}

Otras contribuciones mencionadas en la literatura son la disminución de accidentes hospitalarios, eventos adversos o errores en la atención; mejoras en la salud, seguridad y bienestar del enfermero y aumento en la satisfacción laboral o personal de los enfermeros.

Para los pacientes, la contribución positiva de un entorno laboral saludable que se identificó con mayor referencia se relaciona con la mejora en los resultados clínicos del paciente y en la satisfacción experimentada por el paciente y su familia con el cuidado recibido por enfermería.

La mayor contribución que los entornos laborales saludables hacen a las organizaciones de salud es la mejora en la seguridad de calidad de la atención que se da al paciente, reportada en un importante número de los documentos revisados. Otros de los aportes guardan relación con las mejoras en el desempeño laboral, efectividad y productividad de los equipos de enfermería; aumento en la retención y mejora en el reclutamiento de enfermeros; disminución de las tasas de rotación y el ausentismo/absentismo en enfermería, estabilidad y viabilidad financiera para la organización.

En la literatura consultada se reconoce como un aporte de estos entornos la capacidad de retener al personal de enfermería y/o reducir la rotación y el ausentismo de estos profesionales. Este hallazgo es muy significativo porque implícitamente se está reconociendo el valor de la profesión para la organización y el logro de sus objetivos.

Esto tiene importantes implicaciones para la práctica profesional de enfermería por varias razones: en primer lugar, esto supone que se está dando un giro a la imagen de la profesión de enfermería desde una profesión que aporta bienestar a una que aporta en los resultados en salud de los pacientes y en los objetivos y logros de las organizaciones.

En coherencia con ello, este reconocimiento puede traducirse en una transformación de las culturas organizacionales de las instituciones prestadoras de servicios de salud hacia unas culturas en las que genuinamente haya un reconocimiento del trabajo de profesiones distintas a la medicina, en especial en los países latinoamericanos en los que parece mantenerse la hegemonía médica y las culturas empujadas, que fomentan entornos de trabajo con baja seguridad psicológica para las enfermeras.

La fortaleza central de este estudio es la posibilidad que ofrece de integrar los aspectos conceptuales que se han publicado sobre un entorno laboral saludable para la práctica de enfermería a partir de diferentes fuentes de información y así comprender la importancia que tiene este fenómeno para la ciencia de enfermería y de los sistemas de salud.

La limitación principal de esta revisión corresponde a la cantidad de bases de datos consultadas para la revisión debido al ajustado cronograma de investigación con el que se contaba al momento de realizar el estudio, situación que pudo haber permitido que algunos documentos que pudieran ser relevantes quedaran por fuera de la revisión. Sin embargo, las bases de datos consultadas hacían parte de los recursos electrónicos del Sistema Nacional de Bibliotecas de la Universidad Nacional de Colombia y eran consideradas bases muy completas y de publicación constante en el campo de la enfermería.

CONCLUSIONES

El entorno laboral de los profesionales de enfermería hace parte de una gran preocupación de organizaciones internacionales con respecto al presente y futuro del ejercicio de la enfermería. La Organización Panamericana de la Salud ha indicado enfáticamente que las demandas críticas de enfermería en la Región de las Américas incluyen entre otras, la necesidad de establecer ambientes laborales positivos en donde se apoye la excelencia, el trabajo digno y el cuidado de calidad a los pacientes; donde se garantice la salud, seguridad y bienestar de los enfermeros, aumentando así su motivación y productividad, así como, la de la organización.⁶³

Es deber de las organizaciones profesionales, de los gobiernos, de los sistemas de salud de los países y de los prestadores de servicios de salud trabajar política, económica y socialmente en el establecimiento de un entorno laboral saludable para promover una práctica profesional que impacte positivamente en los resultados personales de los enfermeros, en la calidad del

cuidado y la atención que se brinda a los pacientes, en los costos y la productividad de las instituciones prestadoras de servicios de salud.

Financiación: Financiado parcialmente con recursos de beca crédito condonable - Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación MINCIENCIAS.

Conflicto de interés: ninguno.

REFERENCIAS

1. Real Academia Española. Definición de - Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario. 2020. Cited: 2020 Jun 5. Available from: <https://dle.rae.es/entorno>.
2. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones. 2da Edición. México, D.F.: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.; 2009. 546 p.
3. Sepúlveda SE. Evolución del entorno laboral percibido por las enfermeras del Sistema Nacional de Salud en España entre los años 2009-2014. 2017.
4. Blanco J, Maya J. Fundamentos de Salud Pública. Salud pública. 2da edición. Medellín Colombia: Biológicas C para instituciones; 2005. 208 p.
5. American Association of Critical-Care Nurses. AACN standards for establishing and sustaining healthy work environments: a journey to excellence. *Am J Crit Care*. 2005;14(800):187-97.
6. Kramer M, Schmalenberg C. Confirmation of a healthy work environment. *Crit Care Nurse*. 2008;28(2):56-63.
7. Schmalenberg C, Kramer M. Essentials of a Productive Nurse Work Environment. *Nurs Res*. 2008; 57(1): 2-13. DOI: 10.1097/01.NNR.0000280657.04008.2a
8. CASPe. Programa de Habilidades en Lectura Crítica Español; 2020. Cited: 2020 Jun 17. Available from: <http://www.redcaspe.org/>
9. STROBE. Declaración STROBE. Switzerland: Institute of Social and Preventive Medicine, University of Bern; 2009. Cited: 2020 Jun 17. Available from: <https://www.strobe-statement.org/index.php?id=strobe-home>
10. Johansen ML, de Cordova PB, Weaver SH. Nurse workforce environment staffing councils: an innovative approach. *nurse lead*. 2019; 17(2): 141-6. DOI: 10.1016/j.mnl.2018.07.001.
11. Huddleston P, Gray J. Describing Nurse leaders' and direct care nurses' perceptions of a healthy work environment in acute care settings, Part 2. *J Nurs Adm*. 2016; 46(9): 462-7. DOI: 10.1097/NNA.0000000000000376
12. Casas SB, Klijn TP. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2006;14(1):136-41.

13. Pearson A, Pallas LO, Thomson D, Doucette E, Tucker D, Wiechula R, et al. Systematic review of evidence on the impact of nursing workload and staffing on establishing healthy work environments. *Int J Evid Based Healthc.* 2006;4(4):337–84. DOI: 10.1111/j.1479-6988.2006.00055.x
14. Shirey MR. Authentic Leaders Creating Healthy Work Environments for Nursing Practice. *Am J Crit Care.* 2006;15(3):256–67.
15. Clark CM, Sattler VP, Barbosa-Leiker C. Development and testing of the healthy work environment inventory: A reliable tool for assessing work environment health and satisfaction. *J Nurs Educ.* 2016;55(10):555–62. DOI: 10.3928/01484834-20160914-03
16. Huddleston P, Gray J. Measuring Nurse Leaders' and Direct Care Nurses' Perceptions of a Healthy Work Environment in an Acute Care Setting, Part 1: A Pilot Study. *J Nurs Adm.* 2016;46(7–8):373–8. DOI: 10.1097/NNA.0000000000000361
17. Yokoyama M, Suzuki M, Takai Y, Igarashi A, Noguchi-Watanabe M, Yamamoto-Mitani N. Workplace bullying among nurses and their related factors in Japan: a cross-sectional survey. *J Clin Nurs.* 2016;25(17–18):2478–88. DOI: 10.1111/jocn.13270
18. Bai J. Does job satisfaction mediate the relationship between healthy work environment and care quality? *Nurs Crit Care.* 2016;21(1):18–27. DOI: 10.1111/nicc.12122
19. Bai J, Zhang Q, Wang Y, Yu L-P, Pei X-B, Cheng L, et al. Work environment for Chinese nurses in different types of ICUs: a multisite cross-sectional survey. *J Nurs Manag.* 2015 May;23(4):498–509. DOI: 10.1111/jonm.12163
20. Blake N, Leach LS, Robbins W, Pike N, Needleman J. Healthy work environments and staff nurse retention: The relationship between communication, collaboration, and leadership in the pediatric intensive care unit. *Nurs Adm Q.* 2013;37(4):356–70. DOI: 10.1097/NAQ.0b013e3182a2fa47
21. Kramer M, Brewer BB, Maguire P. Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock. *West J Nurs Res.* 2013;35(3):348–83. DOI: 10.1177/0193945911403939
22. Schmalenberg C, Kramer M. Types of intensive care units with the healthiest, most productive work environments. *AJCC Am J Crit Care.* 2007;16(5):458–68.
23. Zangaro GA, Jones K. Practice environment scale of the nursing work index: a reliability generalization meta-analysis. *West J Nurs Res.* 2019;41(11):1658–84. DOI: 10.1177/0193945918823779
24. Connor AJ, Ziniel SI, Porter C, Doherty D, Moonan M, Dwyer P, et al. Interprofessional use and validation of the aacn healthy work environment assessment tool. *AJCC Am J Crit Care.* 2018;27(5):363–71. DOI: 10.4037/ajcc2018179
25. Wei H, Sewell KA, Woody G, Rose MA. The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *Int J Nurs Sci.* 2018; 5(3): 287–300. Doi: 10.1016/j.ijnss.2018.04.010
26. Sevilla-Zeigen N. A grounded theory approach to healthy work environment: its impact on nurses, patient safety, and significance in healthcare settings. ProQuest Dissertations and Theses. Ann Arbor: University of San Diego; 2016. Available from: <https://search.proquest.com/docview/1840916821?accountid=150292>
27. Bragadóttir H. Identifying indicators of healthy work environments in nursing as determinants of health in the 21st century. *Creat Nurs.* 2016;22(4):218–25. DOI: 10.1891/1078-4535.22.4.218
28. Petit Dit Dariel O, Regnaud JP. Do Magnet®-accredited hospitals show improvements in nurse and patient outcomes compared to non-Magnet hospitals: a systematic review. *JBI database Syst Rev Implement Reports.* 2015;13(6):168–219. DOI: 10.11124/jbisrir-2015-2262
29. Aboshaiqah AE. Nursing work environment in Saudi Arabia. *J Nurs Manag.* 2015; 23(4): 510–20. DOI: 10.1111/jonm.12164
30. Bai J, Hsu L, Zhang Q. Validation of the Essentials of Magnetism II in Chinese critical care settings. *Nurs Crit Care.* 2015;20(3):134–45. DOI: 10.1111/nicc.12041
31. Huddleston P. Measuring direct care nurses' and nurse leaders' perceptions of a healthy work environment within acute care settings. Doctor of philosophy. The University of Texas at Arlington; 2015.
32. Palese A, Dante A, Tonzar L, Balboni B. The N2N instrument to evaluate healthy work environments: An Italian validation. *Int Arch Occup Environ Health.* 2014;87(2):217–28. DOI 10.1007/s00420-013-0851-3
33. Patterson M. Defining a healthy work environment. *Med Surg Matters.* 2012; 21(3/4): 1-11.
34. Kramer M, Maguire P, Brewer BB. Clinical nurses in Magnet hospitals confirm productive, healthy unit work environments. *J Nurs Manag.* 2011;19(1):5–17. DOI: 10.1111/j.1365-2834.2010.01211.x
35. Cornett PA, O'Rourke MW. Building organizational capacity for a healthy work environment through role-based professional practice. *Crit Care Nurs Q.* 2009;32(3):208–20. DOI: 10.1097/01.CNQ.0000356819.47395.a4
36. Alspach G. Craft your own healthy work environment: Got your BFF? *Crit Care Nurse.* 2009;29(2):12–21. DOI: 10.4037/ccn2009931
37. Stichler JF. Healthy, Healthful, and Healing Environments. *Crit Care Nurs Q.* 2009;32(3):176–88. DOI: 10.1097/cnq.0b013e3181ab9149

38. Heath J, Johanson W, Blake N. Healthy work environments: A validation of the literature. *J Nurs Adm.* 2004;34(11):524–30. DOI: 10.1097/00005110-200411000-00009
39. Kramer BM, Schmalenberg C, Maguire P. Essentials of a magnetic work environment. *Nursing.* 2008; 2008: 23–7.
40. Woolforde L. Beyond Clinical Skills: Advancing the healthy work environment. *J Nurses Prof Dev.* 2019;35(1):48–9. DOI: 10.1097/NND.0000000000000510
41. Areskoug K, Avby G, Andersson M, Kjellström S. Workers' experiences of healthy work environment indicators at well-functioning primary care units in Sweden: a qualitative study. *Scand J Prim Health Care.* 2018;36(4):406–14. Doi: 10.1080/02813432.2018.1523987
42. Huddleston P. Healthy work environment framework within an acute care setting. *J Theory Constr Test.* 2014;18(2):50–4.
43. Giordano-Mulligan M, Eckardt S. Authentic nurse leadership conceptual framework: nurses' perception of authentic nurse leader attributes. *Nurs Adm Q.* 2019;43(2):164–74. DOI: 10.1097/NAQ.0000000000000344
44. Sherwood G, Koshy Cherian U, Horton-Deutsch S, Kitzmiller R, Smith-Miller C. Reflective practices: meaningful recognition for healthy work environments. *Nurs Manag.* 2018; 24(10):30. DOI: 10.7748/nm.2018.e1684
45. Ritter D. The relationship between healthy work environments and retention of nurses in a hospital setting. *J Nurs Manag.* 2011;19(1):27–32. DOI: 10.1111/j.1365-2834.2010.01183.x
46. Kim LY, Rose DE, Ganz DA, Giannitrapani KF, Yano EM, Rubenstein LV, et al. Elements of the healthy work environment associated with lower primary care nurse burnout. *Nurs Outlook.* 2019; 68(1): 14-25. DOI: 10.1016/j.outlook.2019.06.018
47. Harrison GD, Zavotsky KE. Are critical care nurses more likely to leave after a merger? *Nurs Manage.* 2018;49(9):32–9. DOI: 10.1097/01.NUMA.0000544462.60366.c3
48. Tamburri LM. Creating healthy work environments for second victims of adverse events. *Am Assoc Crit care nurses.* 2017;28(4):366–74. DOI: 10.4037/aacnacc2017996
49. Huddleston P, Mancini ME, Gray J. Measuring nurse leaders' and direct care nurses' perceptions of a healthy work environment in acute care settings Part 3 JONA. *J Nurs Adm.* 2017;47(3):140–6. DOI: 10.1097/NNA.0000000000000456
50. Ulrich B, Barden C, Cassidy L, Varn-Davis N. Critical care nurse work environments 2018: findings and implications. *Crit Care Nurse.* 2019;39(2):67–84. DOI: 10.4037/CCN2019605
51. Kelly L, Todd M. Compassion fatigue and the healthy work environment. *AACN Adv Crit Care.* 2017;28(4):351–8. DOI: 10.4037/aacnacc2017283
52. Cohen J, Stuenkel D, Nguyen Q. Providing a healthy work environment for nurses: The influence on retention. *J Nurs Care Qual.* 2009;24(4):308–15. DOI: 10.1097/NCQ.0b013e3181a4699a
53. Kramer M, Schmalenberg C. Development and Evaluation of Essentials of Magnetism Tool. *J Nurs Adm.* 2004;34(7):365–78. DOI: 10.1097/00005110-200407000-00010
54. Mays MZ, Hrabe DP, Stevens CJ. Reliability and validity of an instrument assessing nurses' attitudes about healthy work environments in hospitals. *J Nurs Manag.* 2011;19(1):18–26. DOI: 10.1111/j.1365-2834.2010.01135.x
55. Ulrich BT, Lavandero R, Woods D, Early S. Critical care nurse work environments 2013: a status report. *Crit Care Nurse.* 2014;34(4):64–79. DOI: 10.4037/ccn2014731
56. Cuff LE. Healthy work environment: essentials for outcome improvement. Doctor of Nursing Practice. Walden University; 2016. Available from: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3910&context=dissertations&httpsredir=1&referer=>
57. Baumann A. Entornos de práctica favorables: lugares de trabajo de calidad = atención de calidad al paciente. Consejo Internacional de Enfermeras: Ginebra - Suiza; 2007.
58. International Council of Nurses. The global nursing shortage and nurse retention. policy brief; 2020. https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_0.pdf
59. Pfeifer LE, Vessey JA. Psychological safety on the healthcare team. *Nurs Manage.* 2019;50(8):32–8. DOI: 10.1097/01.NUMA.0000558490.12760.08
60. Chisengantambu C, Robinson GM, Evans N. Nurse managers and the sandwich support model. *J Nurs Manag.* 2018;26(2):192–9. DOI: 10.1111/jonm.12534
61. Marques-Pinto A, Jesus ÉH, Cruz Mendes AMO, Fronteira I, Roberto MS. Nurses' intention to leave the organization: A mediation study of professional burnout and engagement. *Span J Psychol.* 2018;21:1–10. DOI: 10.1017/sjp.2018.30
62. Arslan YH, Kocaman G. Predictors of nurses' intentions to leave the organisation and the profession in Turkey. *J Nurs Manag.* 2016;24(2):235–43. DOI: 10.1111/jonm.12305
63. Organización Panamericana de la Salud. Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas. OPS: Washington, D.C.; 2019. Available from: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/50956>.

© Universidad Libre. 2022. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>



Anexo 1. Registros definitivos incluidos en la revisión de literatura.

Título del documento	Año	Autor(s)	País	Publicado en	Tipo de documento
1 Authentic nurse leadership conceptual framework: nurses' perception of authentic nurse leader attributes.	2019	Giordano-Mulligan M; Eckardt S	USA	Nursing administration quarterly	Artículo original
2 Beyond clinical skills: advancing the healthy work environment.	2019	Woolforde L	USA	Journal for Nurses in Professional Development	Editorial
3 Critical care nurse work environments 2018: findings and implications.	2019	Ulrich B; et al	USA	Critical Care Nurse	Artículo original
4 Practice environment scale of the nursing work index: a reliability generalization meta-analysis.	2019	Zangaro GA; Jones K	USA	Western Journal of Nursing Research	Artículo original
5 Elements of the healthy work environment associated with lower primary care nurse burnout	2019	Kim et al	USA	Nursing outlook	Artículo original
6 Nurse workforce environment staffing councils: an innovative approach	2019	Johansen, et al	USA	Nurse leader	Texto académico
7 Are critical care nurses more likely to leave after a merger?	2018	Harrison GD; Zavotsky KE	USA	Nursing Management	Artículo original
8 Interprofessional use and validation of the AACN healthy work environment assessment tool.	2018	Connor et al	USA	American Journal of Critical Care	Artículo original
9 Reflective practices: meaningful recognition for healthy work environments.	2018	Sherwood et al	USA	Nursing Management	Texto académico
10 Workers' experiences of healthy work environment indicators at well-functioning primary care units in Sweden: a qualitative study.	2018	Areskoug Jet al	Suecia	Scandinavian Journal of Primary Health Care	Artículo original
11 The state of the science of nurse work environments in the United States: a systematic review	2018	Wei, Holly; et al	USA	International journal of nursing sciences	Artículo original
12 Compassion fatigue and the healthy work environment.	2017	Kelly L; Todd M	USA	AACN Advanced Critical Care	Artículo original
13 Creating healthy work environments for second victims of adverse events.	2017	Tamburri LM	USA	AACN d Critical Care	Texto académico
14 Measuring nurse leaders' and direct care nurses' perceptions of a healthy work environment in acute care settings, part 3: healthy work environment scales for nurse leaders and direct care nurses.	2017	Huddleston et al	USA	The journal of nursing administration	Artículo original
15 Describing nurse leaders' and direct care nurses' perceptions of a healthy work environment in acute care settings, part 2.	2016	Huddleston P; Gray J	USA	The journal of nursing administration	Artículo original
16 Development and testing of the healthy work environment inventory: a reliable tool for assessing work environment health and satisfaction.	2016	Clark et al	USA	Journal of Nursing Education	Artículo original
17 Measuring nurse leaders' and direct care nurses' perceptions of a healthy work environment in an acute care setting, part 1: a pilot study.	2016	Huddleston P; Gray J	USA	The journal of nursing administration	Artículo original
18 Workplace bullying among nurses and their related factors in Japan: a cross-sectional survey.	2016	Yokoyama et al	Japón	Journal of Clinical Nursing	Artículo original
19 Does job satisfaction mediate the relationship between healthy work environment and care quality?	2016	Bai J	China	BACCN Nursing in critical care	Artículo original

Continuación. Anexo 1. Registros definitivos incluidos en la revisión de literatura.

20	Healthy work environment: essentials for outcome improvement	2016	Cuff, Lisa E.	USA	ProQuest Dissertations and Theses	Tesis
21	A grounded theory approach to healthy work environment: its impact on nurses, patient safety, and significance in healthcare settings	2016	Sevilla-Zeigen, Nicole	USA	ProQuest Dissertations and Theses	Tesis
22	Identifying indicators of healthy work environments in nursing as determinants of health in the 21st century	2016	Bragadottir, Helga	Islandia	Creative Nursing	Editorial
23	Do magnet®-accredited hospitals show improvements in nurse and patient outcomes compared to non-magnet hospitals: a systematic review.	2015	Petit et al	Francia	JBI Database System Rev Implementation Rep	Artículo original
24	Nursing work environment in Saudi Arabia.	2015	Aboshaiqah AE	Arabia Saudita	Journal of Nursing Management	Artículo original
25	Validation of the essentials of magnetism II in Chinese critical care settings.	2015	Bai et al	China	BACCN Nursing in critical care	Artículo original
26	Work environment for Chinese nurses in different types of ICUs: a multisite cross-sectional survey.	2015	Bai et al	China	Journal of Nursing Management	Artículo original
27	Measuring direct care nurses' and nurse leaders' perceptions of a healthy work environment within acute care settings	2015	Huddleston, Penny	USA	ProQuest Dissertations and Theses	Tesis
28	Critical care nurse work environments 2013: a status report.	2014	Ulrich et al	USA	Critical Care Nurse	Artículo original
29	The n2n instrument to evaluate healthy work environments: an Italian validation.	2014	Palese et al	Italia	International archives of occupational and environmental health	Artículo original
30	Healthy work environment framework within an acute care setting	2014	Huddleston, Penny	USA	Journal of Theory Construction & Testing	Texto académico
31	Healthy work environments and staff nurse retention: the relationship between communication, collaboration, and leadership in the pediatric intensive care unit.	2013	Blake et al	USA	Nursing Administration Quarterly	Artículo original
32	Defining a healthy work environment	2012	Patterson, Melissa	USA	Academy of Medical-Surgical Nurses	Poster
33	Reliability and validity of an instrument assessing nurses' attitudes about healthy work environments in hospitals.	2011	Mays et al	USA	Journal of Nursing Management	Artículo original
34	The relationship between healthy work environments and retention of nurses in a hospital setting.	2011	Ritter D	USA	Journal of Nursing Management	Artículo original
35	Clinical nurses in magnet hospitals confirm productive, healthy unit work environments	2011	Kramer, et al	USA	Journal of Nursing Management	Artículo original
36	Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock	2011	Kramer, et al	USA	Western Journal of Nursing Research	Artículo original
37	Building organizational capacity for a healthy work environment through role-based professional practice.	2009	Cornett Pet al	USA	Critical Care Nursing Quarterly	Texto académico
38	Craft your own healthy work environment: got your BFF?	2009	Alspach G	USA	Critical Care Nurse	Editorial

Continuación. Anexo 1. Registros definitivos incluidos en la revisión de literatura.

39	Providing a healthy work environment for nurses: the influence on retention.	2009	Cohen et al	USA	Journal of Nursing Care Quality	Artículo original
40	Healthy, healthful, and healing environments. A nursing imperative	2009	Stichler J	USA	Critical Care Nursing Quarterly	Texto académico
41	Confirmation of a healthy work environment.	2008	Kramer et al	USA	Critical Care Nurse	Texto académico
42	Essentials of a productive nurse work environment	2008	Schmalenberg C; Kramer M	USA	Nursing Research	Artículo original
43	Types of intensive care units with the healthiest, most productive work environments.	2007	Schmalenberg C; Kramer M	USA	American Journal of Critical Care	Artículo original
44	Health promotion and a healthy workplace.	2006	Casas SB; Klijn TP	Chile	Revista Latinoamericana de Enfermagem	Texto académico
45	Systematic review of evidence on the impact of nursing workload and staffing on establishing healthy work environments.	2006	Pearson et al	Australia	International journal of evidence-based healthcare	Artículo original
46	Authentic leaders creating healthy work environments for nursing practice.	2006	Shirey MR	USA	American Journal of Critical Care	Texto académico
47	AACN standards for establishing and sustaining healthy work environments: a journey to excellence	2005	American Association of Critical-Care Nurses	USA	American Journal of Critical Care	Texto académico
48	Healthy work environments: a validation of the literature	2004	Heath, Jet al	USA	Journal of Nursing Administration	Texto académico
49	Development and evaluation of essentials of magnetism tool	2004	Kramer M; Schmalenberg C	USA	Journal of Nursing Administration	Artículo original